



Kompetenz und Innovation

WILFRIED BRÜGGEMANN

Kompetenzentwicklung und Innovation Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung

Erich Staudt u. a.

Waxmann Verlag Münster/New York/München/Berlin 2002
(edition QUEM, Bd. 14), 494 Seiten, 29,90 €

Wenn zwei Begriffe die heutige Bildungsszene bestimmen, dann sind es „Kompetenz“ und „Innovation“. Auch im Bereich der Neuerscheinungen beherrschen einschlägige Titel das Veröffentlichungsbild, wie der vorliegende Sammelband von Erich STAUDT u. a. zeigt. Hierbei geht es sowohl um einen Überblick über die Ergebnisse des Forschungs- und Entwicklungsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel“, deren Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung vom Institut für angewandte Innovationsforschung strukturiert wurden, als auch um Einblicke und Analysen zu Einzelthemen, die auf das Gesamtprojekt aufbauen.

Im Vordergrund des ersten Teils stehen Kompetenzen auf unterschiedlichen Ebenen; zunächst wird geklärt, was Individualkompetenz überhaupt ausmacht und welche Entwicklung damit verbunden ist. Aufbauend auf diese Klärung werden Systemkompetenzen strukturiert, die es erlauben, die Entwicklung von Unternehmenskompetenz als komplexen Formierungsprozess zu verstehen und zu instrumentalisieren. Mit einer sekundärstatistischen Auswertung wird dann auf der nächsten Ebene die Rolle der Kompetenzverfügbarkeit für regionale Entwicklungen analysiert

und damit ein erster Hinweis auf die Elemente von Regionalkompetenzen geben.

Im zweiten Teil werden die Begrenzungen klassischer Verfahren der Personalentwicklung in dynamischen Entwicklungsprozessen untersucht. Die Ursachenanalyse, die bereits von der Arbeitsgemeinschaft QUEM im Band „Kompetenzentwicklung 1999“ veröffentlicht wurde, ist dazu mit den entsprechenden Reaktionen und Wirkungen verzahnt worden.

Der dritte Teil befasst sich schwerpunktmäßig mit Kompetenzentwicklungsprozessen auf individueller Ebene. Unter Einbeziehung bestehender Lerntheorien werden vor dem Hintergrund des entwickelten Kompetenzverständnisses Maßnahmen der Personalentwicklung hinsichtlich ihres Bezugs zur Kompetenzentwicklung strukturiert und analysiert. Damit berühren bzw. erörtern die Autoren gleichsam Fragen der Steuerung und Bewertung von Kompetenzentwicklung.

Teil vier des Sammelbandes setzt sich schließlich mit bestehenden Bewertungsansätzen im Personalentwicklungsbereich auseinander und untersucht sowohl die Reichweite einschlägiger Instrumente als auch systematisch „weiße Flecken“ der Kompetenzbewertung. Darüber hinaus werden im Überblicksteil strukturelle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Bewertungsansätze zur Kompetenzentwicklung dargestellt und in einem ersten Vorschlag zur Ermittlung eines Return of Development verarbeitet.

Die einzelnen Beiträge dieses Sammelbandes wollen nicht nur die Diskussion um eine neue Lernkultur fortführen und offene Forschungs- und Handlungsfelder beleuchten, sondern auch bewirken, dass damit die Basis für ein besseres Verständnis von Kompetenz sowie für die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung geschaffen wird. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden vielfältige Erfahrungen und empirische Daten zusammengetragen, die (gewiss) der Weiterentwicklung des Forschungsfeldes „Kompetenz“ dienen und der Praxis mannigfaltige Impulse geben.

Insgesamt gesehen gibt dieser Sammelband Insidern eine gute Plattform für die seit Anfang der 90er Jahre in Gang gesetzte Diskussion zur Kompetenzentwicklung; er enthält für den Bildungspraktiker aber auch zahlreiche Anregungen, die für das Verständnis des Paradigmenwechsels in der Weiterbildung erforderlich sind.